



COMUNE DI RAPALLO
(Città Metropolitana di Genova)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA CDIA PERSONALE AVENTE QUALIFICA DIRIGENZIALE –
PARTE ECONOMICA - ANNO 2022** (art 40 comma 3 sexies, Dlgs 165/2001 e Circolare del
Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n° 25 del 19/07/2012)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 45 CCNL 17.12.2020 e disposizioni applicative in materia di contrattazione Area Dirigenza, in merito alla destinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti per l'anno 2022.

PREMESSO

1. che ai sensi degli artt. 40, comma 3 sexies e 40 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001, come integrati dal Decreto Legislativo n. 150/2009, a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;
2. che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del Decreto Legislativo n. 165/2001, nel caso di specie degli Enti Locali, dal Collegio dei Revisori dei Conti;
3. che tale controllo ha per oggetto la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.
4. che successivamente, l'ipotesi di CCDI viene trasmessa all'organo di governo dell'Ente che autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva, successivamente alla quale l'Ente trasmette il contratto all'ARAN.
5. che in data 14/12/2022 è stata sottoscritta un'ipotesi dei criteri di riparto delle risorse decentrate del personale dirigente per l'annualità 2022.

Quanto sopra premesso

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con Circolare n° 25, ai sensi dell'art 40 del Decreto Legislativo 30/03/2001 n° 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La Relazione Illustrativa è composta di due moduli :

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

2. Illustrazione dell'articolato e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi Preintesa sottoscritta il 14/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Utilizzo Fondo 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale - in assenza Vice Segretario Generale Componenti: Dirigente del Personale - Settore 1 Servizi Amministrativi Dirigente Settore 2 - Servizi Finanziari</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - C.G.I.L.-FP · C.I.S.L. FP · U.I.L. FPL · D.I.R.E.L./D.I.R.E.R./FEDIR</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, - UIL-FPL CISL FP .</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente del Comune di Rapallo a tempo indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Criteria per la ripartizione delle risorse del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato ex art. 57 CCNL 17.12.2020 anno 2022 e disposizioni applicative in materia di contrattazione Area Dirigenza</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori. In data 12/12/2022 è stato acquisito parere relativo alla costituzione definitiva del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Area Funzioni Locali per l'anno 2022</p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del Decreto Legislativo n. 150/2009. Ai sensi dell'art 1 , comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81, il Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 è stato soppresso in quanto assorbito nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con delibera di Giunta Comunale n° 272/2022</p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del Decreto Legislativo n. 33/2013.</p> <p>Il Programma triennale di Prevenzione e Corruzione comprensivo del programma Triennale della trasparenza e l'integrità 2022-2024 è stato approvato con delibera n.123 del 27/04/2022.</p> <p>Ai sensi dell'art 1 , comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190 è stato soppresso in quanto assorbito nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con delibera di Giunta Comunale n° 272/2022.</p>
	<p>E' stato assolto l'Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art 11 del Decreto Legislativo n. 150/2009.</p> <p>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente"</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art 14, comma 6 del Dlgs n° 150/2009.</p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha proceduto a validare la Relazione sulla Performance anno 2021, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n° 227 del 29/06/2022, come da documento di validazione del 7/07/2022 pubblicato sul sito dell'Ente nella Sezione dedicata Amministrazione Trasparente</p>

Eventuali osservazioni : Si evidenzia che il Comune di Rapallo ha provveduto alla costituzione del Nucleo di Valutazione in luogo dell'OIV, così come consentito agli Enti Locali.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA Modulo 2

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il CCDI 2022 è un contratto decentrato integrativo prettamente economico che si limita a definire l'allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti contrattuali.

Articolo	Oggetto
1	Campo di applicazione tempi e procedure
2	Costituzione del fondo
3	Utilizzo delle risorse
4	Disposizioni finali
Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo	

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, previsto dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020, è stato costituito con determinazione del dirigente del Personale n. 1295 del 06/12/2022.

La tabella di costituzione è allegata sub I alla presente relazione.

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 7 CDIA 2013-2015 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

VOCE	IMPORTO	PERCENTUALE
Retribuzione di posizione	€ 242.345,09	
Ripesatura posizioni Settore 1-4-6 - (da liquidare)	€ 16.010,03	
	€ 258.355,12	81,68%
Retribuzione di risultato comprensiva anche dell'indennità di funzione del vice segretario	€ 55.295,31	17,48%
Totale fondo al netto incentivazioni specifiche	€ 313.650,43	
Art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 17/12/2020 Incentivo IMU TARI art 1 comma 1091 Legge 145/2018	2.645,50	0,84%
Totale fondo	€ 316.295,93	100%

Il CCDI regola la distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo, sia di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, e quindi sono riconducibili alle risorse stabili, troviamo la retribuzione di posizione dei dirigenti prevista dall'art. 56 del CCNL 17/12/2020 dell'area della dirigenza degli enti locali.

Tra le spese che hanno carattere variabile e quindi sono riconducibili alle risorse variabili, va compresa la retribuzione di risultato .

Per norma contrattuale nazionale è destinata al risultato una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 e comunque in misura non inferiore al 15% del Fondo.

L'equilibrio complessivo del fondo è tutelato dal fatto che la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo solo se è accertata la disponibilità del Fondo stesso e nella capienza massima dello stesso. Qualora le risorse del fondo non fossero sufficienti alla copertura delle percentuali di retribuzione stabilite, si procede alla riduzione proporzionale della quota di risultato assegnata a ciascun dirigente.

L'ammontare del fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione è pari alla sommatoria delle retribuzioni di posizione come risultante da ultima pesatura approvata con provvedimenti di Giunta Comunale n° 408 del 2.12.2022 per un importo complessivo pari ad € 258.355,12.

La retribuzione di risultato, comprensiva anche della quota per funzioni di vice segretario, pari ad € 55.295,31 è pari alla differenza tra il fondo complessivamente determinato e la quota di fondo destinata a titolo di retribuzione di posizione.

A tale cifra deve essere aggiunto l'importo di € 2.645,50 ex art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 17.12.2020 (incentivi IMU e TARI art 1, comma 1091 della Legge 145/2018).

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

(a tal proposito si precisa che in materia di meritocrazia e premialità trova applicazione il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance del personale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 133 del 19/04/2017) che prevede, per il personale avente qualifica dirigenziale, che la misurazione e la valutazione della performance individuale sia effettuata da Nucleo di Valutazione e sia basata:

- a) in modo largamente prevalente (70%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi
- b) in modo complementare (30%) su alcuni elementi collegati alle competenze ed ai comportamenti manageriali adeguatamente ponderati

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (si precisa che l'istituto delle progressioni economiche non si applica al personale con qualifica dirigenziale)

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dall'ipotesi di contratto decentrato integrativo sono in stretta correlazione con il Piano della Performance anno 2022

Si richiama a tal proposito il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, approvato con la delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 28.03.2022;

Si richiama altresì la delibera di G.C. n. 272/2022, di approvazione del PIAO con la quale è stato approvato anche il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e il Piano della Performance che si qualifica come l'insieme dei progetti strumentali da porre in essere annualmente per la realizzazione degli obiettivi della Sezione Operativa del DUP.

Si attesta la correlazione tra gli strumenti di programmazione dell'ente e la retribuzione legata alla posizione ed al risultato, in quanto sono legate alle competenze, alle risorse assegnate e gestite e alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance organizzativa e della valutazione dei comportamenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Rapallo, 15 dicembre 2022

Il Dirigente Settore 1 Servizi Amministrativi

Dott.ssa Rossella Bardinu

firmata digitalmente ai sensi del Decreto legislativo n.82/2005